Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687, SCFP; Réjean Beaudet,

requérants,

et

Groupe TVA inc.,

intimé.

Dossiers du Conseil : 29244-C, 29245-C
Référence neutre : 2012 CCRI **628**
Le 17 février 2012

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de Me Louise Fecteau, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et André Lecavalier, Membres, a été assigné aux présents dossiers. Une audience a eu lieu à Montréal le 15 février 2012. Des affidavits ont été déposés respectivement par les deux parties et aucun témoin n'a été appelé lors de l'audience.

Ont comparu

Me Yves Morin, pour les requérants;

Mes Hubert Graton et France Legault, pour l'intimé.

Les motifs de la décision ont été rédigés par Me Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande d'ordonnance provisoire présentée le 31 janvier 2012, par le Syndicat des employé(e)s de TVA section locale 687, SCFP (le syndicat) en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations industrielles* (le *Code*) (dossier n° 29244-C), rattachée à une plainte de pratiques déloyales de travail présentée en vertu des alinéas 94(1)a), 94(3)a)(i) et e), et des articles 96 et 97 du *Code* (dossier n° 29245-C). Un affidavit a été déposé par le syndicat pour les fins de la demande d'ordonnance provisoire.

II – Contexte

[2] La présente demande d'ordonnance provisoire a été déposée par le syndicat suite à la décision de Groupe TVA inc. (l'employeur ou TVA), datée du 30 janvier 2012, de suspendre M. Réjean Beaudet, employé de TVA, pour une période de trois mois. M. Beaudet a été suspendu dans le cadre des fonctions qu'il exerçait à titre de président du syndicat. La lettre de suspension de M. Beaudet, signée par le Vice-président, Ressources humaines, et adressée à M. Beaudet à titre de président du syndicat est formulée comme suit :

> OBJET : Mesures disciplinaires
>
> Monsieur Beaudet,
>
> La présente fait suite aux circonstances et à vos récentes initiatives reliées au dossier de M^me^ [F] et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de votre décision à titre de président du syndicat de vous lancer dans une campagne publique à compter du 11 janvier 2012, et notamment lors de l'émission d'un communiqué de presse.
>
> Lors d'une rencontre tenue avec la direction des ressources humaines et vous-même le 16 janvier dernier, nous avons tenté d'obtenir votre version des faits relativement à l'ensemble de ce dossier. Vous avez refusé de nous donner quelque explication que ce soit.
>
> Nous considérons que lors de ces agissements, vous avez piloté et organisé une sortie publique d'envergure, diffusant des communiqués de presse et multipliant les entrevues dans d'autres médias. Nous sommes d'avis qu'aucune urgence ne justifiait de tels gestes, que toutes ces démarches ont été faites entre autres dans le but de causer un tort irréparable à TVA.
>
> Dans le cadre de ces sorties publiques, vous avez lancé un nombre d'affirmations mensongères et non vérifiées au sujet du dossier de M^me^ [F] en plus de laisser planer d'injustifiables allégations de racisme à l'égard de votre employeur. Sans aucune enquête sérieuse, vous avez également attaqué la crédibilité du service des nouvelles référant à des erreurs collectives.

> Votre attitude est d'autant plus inexcusable que le lancement de cette campagne publique a été fait alors que l'employeur avait proposé au syndicat la tenue d'une réunion pour parler du dossier de M^me^ [F] dès le lendemain 12 janvier 2012 et que le processus de règlement de griefs n'était même pas encore enclenché.
>
> Nous sommes d'avis que le fait d'assumer les fonctions de président du syndicat ne confèrent pas à son titulaire le droit d'entacher volontairement et illégalement la réputation de son employeur sur la place publique.
>
> Compte tenu de ce qui précède, nous considérons que les agissements que vous avez posés sont tout à fait inacceptables et dépassent le cadre normal et raisonnable des activités syndicales et, en conséquence, constituent une infraction grave qui nécessite l'imposition d'une mesure disciplinaire.
>
> En conséquence de ce qui précède, soyez avisé que vous serez suspendu, sans solde, pour une période de trois mois effective immédiatement et qui prendra fin le 30 avril 2012, afin de vous faire réaliser le sérieux de la situation et que toute récidive sera sévèrement traitée.
>
> Compte tenu que vous ne pourrez exercer d'activités syndicales auprès du Groupe TVA pendant votre suspension, veuillez le plus rapidement possible nous indiquer l'identité de la personne qui agira à titre de remplaçant du président du syndicat pendant votre suspension.

[3] C'est la diffusion d'un communiqué de presse transmis le 11 janvier 2012 par le président du syndicat, M. Beaudet, à l'attention de l'ensemble des médias, qui est au coeur de la présente affaire. Le communiqué de presse en question découlait d'une controverse suscitée par le lapsus fait en ondes par une lectrice de nouvelles de TVA, en décembre 2011, lors de la prononciation du nom du dirigeant de la Corée du Nord récemment décédé. Le communiqué de presse visait à réclamer le retour en ondes de cette lectrice de nouvelles et mentionnait entre autres que « ces événements s'inscrivent dans une incapacité chronique de TVA nouvelles à donner une juste part de temps d'antenne à des journalistes issus de minorités visibles ou culturelles ».

[4] Selon l'employeur, les propos tenus par le président du syndicat dans ce communiqué de presse sont inacceptables et dépassent largement le cadre raisonnable des activités syndicales. L'employeur a d'ailleurs déposé, le 30 janvier 2012, un grief patronal alléguant une pratique déloyale de la part du syndicat et réclamant des dommages de 10 000 $ pour l'atteinte à sa réputation et une somme de 50 000 $ à titre de dommages punitifs.

[5] M. Beaudet occupe les fonctions de président du syndicat depuis 2009 et, selon la convention collective liant les parties, il est libéré sans solde pour la durée totale de son mandat afin de remplir les obligations et responsabilités inhérentes à sa fonction. Au terme de son mandat, la convention collective précise que le président est réintégré à son poste et bénéficie des droits, bénéfices et

privilèges prévus à la convention collective comme s'il n'avait jamais quitté l'entreprise. Durant son absence pour occuper la présidence du syndicat, il est réputé être au travail.

III – Position des parties

A – Le syndicat (pour les requérants)

1 – L'ordonnance demandée

[6] Dans le cadre de sa demande d'ordonnance provisoire (dossier n° 29244-C), le syndicat demande que le Conseil :

- ordonne à l'employeur de reconnaître provisoirement M. Réjean Beaudet comme représentant du syndicat, plus particulièrement à titre de président;

- ordonne à l'employeur de permettre provisoirement l'accès à M. Réjean Beaudet aux établissements de TVA afin qu'il puisse vaquer à ses occupations de président du syndicat.

[7] Il est à noter qu'au regard du bien-fondé de la plainte de pratiques déloyales (dossier n° 29245-C), le syndicat demande de plus au Conseil de déclarer que l'employeur a violé le *Code* en exerçant des pratiques déloyales de travail et, subsidiairement demande que le Conseil ordonne la tenue d'un arbitrage accéléré. Lors de l'audience du 15 février 2012, le syndicat a mentionné qu'il serait néanmoins prêt à accepter que la question du bien-fondé de la suspension imposée à M. Beaudet soit référée à un arbitre de grief.

2 – Questions soulevées par le syndicat

[8] Le syndicat estime qu'il est impérieux que le Conseil intervienne d'urgence afin d'ordonner provisoirement à l'employeur de reconnaître M. Beaudet comme représentant du syndicat et de lui permettre l'accès aux établissements de TVA afin qu'il puisse remplir ses obligations. Il estime que le comportement de l'employeur porte préjudice à sa bonne administration, ainsi qu'à ses obligations

en matière de représentation et mine sa crédibilité face à ses membres. Il soutient que la mesure prise par l'employeur a pour effet de neutraliser la représentation syndicale et de remettre en question la liberté d'expression et d'association établies par les Chartes et reconnues par les tribunaux.

[9] Le procureur du syndicat, en faisant référence à la lettre de suspension transmise par l'employeur le 30 janvier 2012, soutient que le simple fait que l'on demande à M. Beaudet de suggérer quelqu'un d'autre pour le remplacer à titre de président du syndicat durant sa suspension de trois mois, est une ingérence dans les affaires du syndicat et est contraire aux objectifs du *Code* et de son préambule. Il ajoute qu'en empêchant le président, M. Beaudet, d'exercer ses prérogatives syndicales, c'est au syndicat dans son entièreté que l'on s'attaque. Il estime en outre que ce faisant, on permet à l'employeur de moduler le syndicat à sa guise et ce, contrairement aux objectifs du *Code* et à ses principes fondamentaux, dont celui de la liberté syndicale.

[10] Le procureur du syndicat a déposé une liste non exhaustive et non contredite par l'employeur, des dossiers de relations du travail impliquant M. Beaudet. Cette liste montre entre autres que M. Beaudet est aussi le président du syndicat qui représente l'unité de négociation des représentants en publicité, lesquels sont présentement en négociation pour le renouvellement de la convention collective. Cette liste fait aussi état de toute une autre série d'activités syndicales allant des dossiers touchant les changements technologiques aux requêtes déposées devant le Conseil par le syndicat en vertu de l'article 18 du *Code*. Le procureur du syndicat indique qu'il ne demande pas au Conseil d'intervenir à ce stade-ci sur le fond de l'affaire, soit, la plainte de pratiques déloyales elle-même. Il soutient que la suspension du président du syndicat crée un déséquilibre entre les parties qu'il faut immédiatement corriger, sans toutefois porter de jugement sur celui ou celle qui a tort ou raison sur le fond de l'affaire.

[11] Le procureur du syndicat a soumis un cahier d'autorités et de doctrine pour montrer, d'une part, que la liberté d'expression est fondamentale pour un syndicat et ses membres, laquelle est garantie par les chartes des droits. Il soumet, en outre, une décision du Conseil rendue dans l'affaire *TQS inc.*, 2008 CCRI 434, pour rappeler les principes directeurs applicables au regard d'une demande d'ordonnance provisoire. Dans le même esprit, le procureur soumet également la décision du Conseil dans l'affaire *Trentway-Wagar inc.*, 2000 CCRI 57, pour rappeler qu'une ordonnance rendue en

vertu de l'article 19.1 du *Code* est pour assurer la réalisation des objectifs de la loi, qu'est le *Code*. Le procureur soutient que le Conseil est le gardien des libertés fondamentales dont celle de la liberté d'expression du syndicat et de ses membres et le gardien des principes énoncés dans le préambule du *Code* et qu'il est le seul qui puisse intervenir pour rétablir le déséquilibre créé par la décision de l'employeur de suspendre le président du syndicat.

B – L'employeur

[12] La réponse de l'employeur soutenue par un affidavit est à l'effet qu'il n'y avait aucune justification ou urgence pour le président du syndicat de transmettre le communiqué de presse, datée du 11 janvier 2012, à l'attention des médias. L'employeur estime de plus que d'aucune façon il a tenté de s'ingérer dans la représentation syndicale, soutenant qu'il exerce plutôt son pouvoir de discipliner un représentant syndical et ce, conformément au droit applicable au sens du *Code*.

[13] Le procureur de l'employeur a fait valoir que la mesure disciplinaire imposée à M. Beaudet en tant que président du syndicat ne constitue pas une pratique déloyale et qu'il y a une limite à ce qu'un représentant syndical peut dire ou faire. Il est normal, soutient le procureur, qu'un représentant syndical qui dépasse le cadre licite permis soit discipliné, comme dans le cas présent.

[14] Le procureur estime que l'arbitrage accéléré est le seul forum approprié et soutient que le Conseil devrait s'abstenir d'intervenir, étant donné qu'il s'agit ici d'une question afférente au caractère approprié de la mesure disciplinaire imposée à M. Beaudet. Le procureur soutient que les conséquences reliées à cette mesure disciplinaire relèvent exclusivement de la juridiction d'un arbitre de grief et attire l'attention du Conseil sur la disposition de la convention collective (article 8.01), montrant que les parties ne peuvent pratiquer aucune discrimination, notamment, en ce qui concerne les activités syndicales.

[15] Le procureur de l'employeur ajoute que rien ne montre dans les faits de cette affaire, contrairement à ce que soutient le syndicat dans sa plainte, qu'il y ait eu un sentiment antisyndical de la part de l'employeur. Il ajoute aussi que le passé de la relation entre les parties ne montre quelque contentieux que ce soit, et qu'aucun dossier ne permet de dire qu'il y ait déjà eu, de la part

de l'employeur, un comportement antisyndical comme le laisse croire le syndicat. Il invite le Conseil à être prudent en insistant sur le fait qu'aucun allégué de pratique déloyale dénoncé dans la plainte du syndicat n'est appuyé par des faits concrets.

[16] Le procureur de l'employeur soutient que le communiqué de presse du 11 janvier 2012 de la part du syndicat contient des déclarations mensongères et porte des accusations contre TVA allant même jusqu'à l'accuser d'être raciste. Il considère qu'il s'agit d'une faute grave commise par le président du syndicat, M. Beaudet, et que ce geste très grave nécessitait une intervention de la part de l'employeur.

[17] Le procureur de l'employeur soutient que le Conseil doit résister à la tentation de confondre les conséquences d'une mesure disciplinaire avec la cause d'une telle mesure. Le procureur a déposé, séance tenante, un document montrant un nombre d'employés ayant été libérés pour activités syndicales entre le mois de septembre 2011 et janvier 2012, et fait valoir qu'il est exagéré de dire que seul M. Beaudet peut remplir les tâches syndicales, tel que soutenu dans l'affidavit de ce dernier.

[18] Le procureur de l'employeur a déposé également un cahier d'autorités émanant du Conseil, dont l'une dans l'affaire *Wardair Canada inc.*, (1988), 76 di 103; et 89 CLLC 16,009 (CCRT n° 722) (*Wardair*) rendue par le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT). Comme dans le cas qui nous occupe, précise le procureur, il s'agissait dans l'affaire *Wardair* d'une dirigeante syndicale qui avait fait des déclarations publiques inexactes voires mensongères, lesquelles avaient entraînée une suspension de la dirigeante syndicale de la part de l'employeur. Le CCRT a majoritairement rejeté les plaintes de pratiques déloyales déposées par le syndicat estimant, entre autres, qu'il n'existait pas de sentiment antisyndical de la part de l'employeur.

[19] Le procureur de l'employeur insiste sur le fait que le Conseil devrait s'abstenir d'émettre une ordonnance provisoire estimant qu'il faille d'abord épuiser tous les recours internes de résolution des conflits. Il ajoute que les questions résultant de l'interprétation de la convention collective relèvent de la compétence d'un arbitre et que ce dernier a aussi un pouvoir d'émettre des ordonnances provisoires. Le procureur ajoute qu'un président de syndicat, comme c'est le cas en

l'espèce, peut être suspendu s'il outrepasse la ligne de démarcation permise, comme dans l'affaire *Wardair*. Le procureur ajoute que dans le cas qui nous occupe, la convention collective contient une clause de non discrimination pour activités syndicales contrairement à l'affaire *Wardair* où une telle clause était inexistante.

[20] Le procureur commente une autre décision rendue par le CCRT dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1985), 63 di 69; et 12 CLRBR (NS) 18 (CCRT n° 540). Dans cette affaire, il s'agissait d'une agression de la part du président du syndicat sur la personne d'un représentant de l'employeur. Dans cette affaire, le Conseil a jugé que la violence démontrée justifiait l'employeur de refuser au président du syndicat l'accès aux locaux de l'employeur. Le procureur de l'employeur soutient qu'en aucun cas dans cette décision le Conseil n'a déclaré que c'était seulement dans les cas de violence physique qu'un employeur pouvait intervenir. Le procureur soutient que le cas présent montre une faute grave commise de la part du président du syndicat et que ce dernier a dépassé le cadre de son immunité qu'est celui du droit à la liberté d'expression citant ***a contrario*** une décision récente du Conseil dans l'affaire *André Lévesque*, 2011 CCRI 562. Dans cette affaire, le Conseil a jugé que l'employeur avait contrevenu au *Code* en empêchant le président du syndicat d'exercer ses fonctions syndicales et en lui refusant l'accès aux locaux de l'employeur, alors que rien n'indiquait qu'il s'était comporté de façon déplacée ou non professionnelle.

C – Réplique du syndicat

[21] Le procureur du syndicat soumet que, contrairement à ce qu'affirme l'employeur, le mot « racisme » n'a pas été utilisé par le président du syndicat. Il indique également au Conseil que depuis la suspension du président, deux rencontres syndicales-patronales ont été annulées du fait que l'employeur ne reconnaît plus M. Beaudet comme président du syndicat. Il réitère que le cas sous étude relève de la compétence du Conseil parce qu'il y a violation du préambule du *Code*. Il soutient que seul le Conseil peut déterminer si oui ou non le président du syndicat peut continuer à exercer ses activités syndicales et être reconnu comme président du syndicat, malgré la suspension de trois mois imposée par l'employeur.

IV – Analyse et décision

[22] L'article 19.1 du *Code* prévoit ce qui suit :

> 19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[23] Tel que décidé par le Conseil récemment dans l'affaire *Bell Mobilité inc.*, 2009 CCRI 457, en raison de la diversité des affaires dont le Conseil est saisi en vertu du *Code*, il a délibérément choisi de ne pas établir de critère précis aux fins d'application de l'article 19.1 du *Code* et a conservé son pouvoir discrétionnaire de rendre une ordonnance provisoire lorsqu'il le juge indiqué. Néanmoins, ce pouvoir discrétionnaire doit être exercé avec prudence et parcimonie.

[24] Il est important également de rappeler que le fait de rendre une ordonnance provisoire ne préjuge pas du bien-fondé de la demande ou de la plainte en instance. Une telle ordonnance ne vise qu'à établir les conditions nécessaires pour assurer que la réalisation des objectifs de la partie I du *Code* ne soit pas compromise pendant que le Conseil examine le bien-fondé de l'affaire. En d'autres termes, une mesure de redressement provisoire peut être rendue par le Conseil afin d'annuler l'effet possible d'une pratique déloyale de travail **alléguée**, alors que cette demande n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive comme dans la présente affaire.

[25] Il est important à cet égard de rappeler les objectifs du *Code*, comme l'a fait d'ailleurs le Conseil dans l'affaire *Bell Mobilité, précitée*. Le préambule du *Code* fait état de l'engagement du législateur à l'égard de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives en tant que fondements de relations du travail fructueuses entre travailleurs et employeurs. Le législateur estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès. Le paragraphe 8(1) du *Code* prévoit expressément que l'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[26] Ainsi, un certain nombre de pratiques déloyales de travail sont prévues au *Code* afin d'assurer le respect de ces objectifs. Dans la présente affaire, le syndicat soutient que l'employeur, en ne

reconnaissant plus M. Beaudet comme président du syndicat et en l'empêchant d'avoir accès à ses locaux pour exercer ses activités syndicales, intervient dans l'administration et la représentation du syndicat et mine sa crédibilité et ce, contrairement au paragraphe 94(1) du *Code*. Les dispositions du *Code* sur les pratiques déloyales ne font pas que protéger la liberté de former une association de travailleurs, elles visent également à confirmer le rôle représentatif du syndicat à l'endroit des employés membres d'une unité de négociation.

[27] Bien que le Conseil n'a pas à trancher le bien-fondé de la demande principale ou présumer de l'issue de cette demande déposée en vertu des paragraphes 94(1), 94(3), et des articles 96 et 97 du *Code*, il doit néanmoins s'interroger sur les effets des contraventions alléguées à ces dispositions du *Code* ainsi que les objectifs qu'elles visent afin d'évaluer dans quelle mesure il est indiqué d'ordonner des mesures de redressement provisoires.

[28] Il est vrai que chaque cas doit être traité individuellement. Cependant, même dans un cas où le représentant syndical avait été congédié pour avoir eu recours à la violence et à des menaces de violence lors d'une rencontre avec un représentant de l'employeur, le Conseil, suite à la décision de l'employeur de refuser de transiger par la suite avec le dirigeant syndical par téléphone ou par écrit (*Association des employeurs maritimes,* précitée) dit ceci :

> La présente affaire soulève une question fort importante, soit de savoir s'il y a pratique déloyale de travail de la part d'un employeur dans le fait de refuser de transiger avec un dirigeant syndical, de refuser de le reconnaître comme un interlocuteur syndical valable et de lui interdire l'accès au lieu de travail et à ses bureaux au motif que ce dernier a posé des actes de violence et proféré des menaces sérieuses à l'endroit d'un de ses représentants.
>
> .....
>
> Quoi qu'il en soit, il est une chose pour un employeur de pouvoir imposer des mesures disciplinaires à un employé qui exerce des fonctions au sein d'un syndicat et c'en est une autre de refuser de transiger avec lui en qualité de dirigeant syndical. **La légitimité de la première mesure n'entraînera pas nécessairement celle de la deuxième, les deux ne se confondant pas et posant des enjeux fort différents.**
>
> Dimension supplémentaire: si en posant l'un ou l'autre des gestes qui précèdent, l'employeur était animé d'un sentiment antisyndical, il s'ensuivrait alors une contravention aux dispositions du Code dans les deux cas, cause juste et suffisante ou pas. Mais en l'absence de preuve de dessein antisyndical

> chez l'employeur, la légitimité du congédiement s'appréciera selon la convention collective alors que celle du refus de transiger avec un représentant syndical pourra en plus être scrutée en regard d'autres règles, tel l'alinéa 184(1)a) du *Code*. [aujourd'hui l'alinéa 94(1)a)]

(pages 78 et 86; et 28 et 36; c'est nous qui soulignons)

[29] Dans cette affaire, le Conseil a conclu que la violence pratiquée et proférée de la part du dirigeant syndical avait exceptionnellement légitimé une action de défense de l'employeur qui, tout en portant atteinte à l'autonomie d'action du président du syndicat, ne violait pas l'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)] du *Code*. Néanmoins, le Conseil détermina qu'en refusant de reconnaître M. Beaudin comme un interlocuteur valable et de transiger avec lui hors de sa présence, au téléphone ou par écrit, l'employeur contrevenait aux dispositions de l'alinéa 184(1)a) du *Code*. Le Conseil a alors affirmé ceci :

> Toutefois, l'attitude de l'AEM n'est pas irréprochable. En effet, le Conseil ne peut se satisfaire des raisons invoquées par l'AEM pour refuser de reconnaître M. Beaudin comme interlocuteur et pour refuser de transiger avec lui dans l'exercice de ses fonctions officielles, par courrier ou au téléphone. Cette attitude de l'AEM n'est pas justifiée par les faits qui l'ont motivée. En effet, on ne peut honnêtement appréhender des atteintes à son intégrité physique au téléphone ou en accusant réception auprès de M. Beaudin d'une lettre que ce dernier a adressée à l'AEM en qualité de président du syndicat. **L'AEM n'a pas à décider si le comportement du président du syndicat justifie sa mise à l'écart du syndicat; c'est exclusivement à ce dernier ainsi qu'à ses membres que cela revient. L'AEM devra mettre fin à cette pratique.**

(pages 92; et 42; c'est nous qui soulignons)

[30] La présente affaire ne comporte pas de gestes de violence ou de menaces qu'auraient pu poser le président du syndicat dans l'exercice de ses fonctions comme dans l'affaire précitée. L'affaire concerne le contenu d'un communiqué de presse signé par le président du syndicat, lequel contiendrait selon l'employeur des propos mensongers et diffamatoires à son endroit. Le Conseil se garde bien de qualifier ou de se prononcer sur le contenu de ce communiqué de presse et des effets ou répercussions qu'ils ont pu avoir pour l'employeur à cette étape-ci. Il en est de même au regard de l'obligation de loyauté ou des droits et obligations de dirigeants et membres d'un syndicat d'exprimer publiquement leur point de vue.

[31] L'affidavit de M. Beaudet montre qu'il occupe des fonctions syndicales depuis 1994 et est président du syndicat depuis 2009. Aucun reproche ou faute n'a été allégué de la part de l'employeur, autre que celle émanant du communiqué de presse diffusé le 11 janvier 2012, qui pourrait amener le Conseil à ne pas accueillir la demande d'ordonnance provisoire déposée par le syndicat, laquelle est rattachée à une plainte de pratiques déloyales. Pour le Conseil, le refus de reconnaître M. Beaudet comme président du syndicat et l'empêcher d'avoir accès à ses locaux pour exercer ses activités syndicales, et ce, dans le contexte décrit ci-avant, constitue une preuve *prima facie* d'une ingérence dans les affaires du syndicat justifiant l'intervention du Conseil.

[32] Rappelons à cet égard que l'employeur, dans la lettre de suspension qu'il adressait à M. Beaudet le 30 janvier 2012, a précisément cessé de le reconnaître à titre de président du syndicat et a demandé à ce qu'il soit remplacé en lui indiquant que :

> Compte tenu que vous ne pourrez exercer d'activités syndicales auprès du Groupe TVA pendant votre suspension, veuillez le plus rapidement possible nous indiquer l'identité de la personne qui agira à titre de remplaçant du président du syndicat pendant votre suspension.

[33] Le choix des dirigeants et des représentants d'un syndicat est une affaire cruciale qui n'est pas du ressort de l'employeur et dans laquelle il ne peut participer, ni s'ingérer. Le CCRT dans *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT nº 520), disait ceci à propos de l'alinéa 184(1)a) du *Code* (aujourd'hui l'article 94) :

> ....La disposition vise aussi à permettre à un syndicat de fonctionner librement et de mener sa tâche pour le compte des personnes qu'il représente, sans interventions indues de l'employeur dans des questions qui concernent d'abord le syndicat, interventions qui auraient pour effet de saper ou de miner le syndicat.
>
> (pages 155; et 77)

V – Conclusion

[34] Après avoir pris en considération l'ensemble de la preuve relative à la demande d'ordonnance provisoire, et compte tenu des objectifs du *Code* ainsi que des contraventions au *Code* qui sont alléguées, le Conseil en vient à la conclusion qu'il se doit d'intervenir provisoirement dans la présente affaire. Le Conseil est d'avis qu'en l'absence d'une intervention rapide, le syndicat risque de se retrouver dans une situation inéquitable, en attendant qu'une audience soit tenue et qu'une décision sur le bien-fondé de l'affaire soit rendue. Une ordonnance provisoire doit donc être émise afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

[35] Par ailleurs, le Conseil constate que, le 31 janvier 2012, soit le même jour que le dépôt de la plainte de pratiques déloyales de travail, M. Beaudet a présenté un grief visant à faire annuler sa suspension et à obtenir le remboursement de tous les droits et avantages prévus par la convention collective. Le Conseil estime que, compte tenu des dispositions de la convention collective qui régit les parties et, notamment, du libellé de l'article 8.01 et du fait que, dans le cadre de l'audience du 15 février 2012, les deux parties ont exprimé leur accord à procéder par arbitrage relativement au bien-fondé de la suspension imposée à M. Beaudet, la plainte dans le dossier n° 29245-C peut effectivement être tranchée par un arbitre. Conformément aux dispositions du paragraphe 98(3) du *Code*, le Conseil peut refuser de statuer sur une plainte de pratiques déloyales de travail s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre. Le Conseil fait donc droit à la demande de l'employeur de référer le dossier au fond à l'arbitrage de grief accéléré et de refuser de trancher la plainte dans le dossier n° 29245-C.

[36] Les parties trouveront ci-joint l'ordonnance donnant effet à la décision exposée ci-dessus relativement à la demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* (dossier n° 29244-C). L'ordonnance demeurera en vigueur jusqu'à ce que la suspension de M. Beaudet prenne fin ou jusqu'à ce que le Conseil modifie l'ordonnance en vertu de l'article 18 du

Code, le cas échéant. Le Conseil se réserve le droit de traiter toute question découlant de la mise en oeuvre ou de l'effet de la présente ordonnance.

[37] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Daniel Charbonneau
Membre

André Lecavalier
Membre

N° d'ordonnance : NBU-667

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

le Syndicat des employé(e)s de TVA,
section locale 687, SCFP;
Réjean Beaudet,

requérants,

- et -

le Groupe TVA inc.,

intimé.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) a reçu des requérants, le 31 janvier 2012, une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*) (dossier n° 29244-C), rattachée à une plainte de pratiques déloyales de travail présentée en vertu des alinéas 94(1)a), 94(3)a)(i) et e) et des articles 96 et 97 du *Code* (dossier n° 29245-C);

ET ATTENDU QUE la demande d'ordonnance provisoire a été déposée par les requérants par suite de la décision de l'employeur datée du 30 janvier 2012 de suspendre M. Réjean Beaudet, employé de TVA, pour une période de trois mois l'empêchant d'exercer durant cette période ses activités syndicales auprès du Groupe TVA et l'empêchant d'avoir accès aux établissements de ce dernier;

ET ATTENDU QUE le syndicat estime qu'il est impérieux que le Conseil intervienne d'urgence afin d'ordonner provisoirement à l'employeur de reconnaître M. Beaudet comme représentant du syndicat et de lui permettre l'accès aux établissements de TVA pour qu'il puisse remplir ses obligations;

N° d'ordonnance : NBU-667

ET ATTENDU QUE le Conseil a tenu une audience, le 15 février 2012, relativement à la demande d'ordonnance provisoire et a entendu les arguments des parties au soutien de leurs représentations écrites respectives;

ET ATTENDU QUE le Conseil, après avoir pris en considération l'ensemble de la preuve relative à la demande d'ordonnance provisoire, et tenant compte des objectifs du *Code* et des contraventions au *Code* qui sont alléguées dans la plainte de pratiques déloyales déposée par le syndicat, en vient à la conclusion qu'il se doit d'intervenir provisoirement dans la présente affaire aux fins de rétablir l'équilibre entre les parties et d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil ordonne par les présentes au Groupe TVA inc., en vertu de l'article 19.1 du *Code* :

1) de reconnaître provisoirement M. Réjean Beaudet, à titre de représentant du syndicat, plus particulièrement, à titre de président;

2) de permettre provisoirement l'accès à M. Réjean Beaudet aux établissements de Groupe TVA inc., afin qu'il puisse vaquer à ses obligations de président du syndicat;

LA PRÉSENTE ORDONNANCE restera en vigueur jusqu'à ce que la suspension de M. Réjean Beaudet prenne fin ou jusqu'à ce que le Conseil modifie l'ordonnance en vertu de l'article 18 du *Code*, le cas échéant.

LE CONSEIL SE RÉSERVE le droit de traiter de toute question découlant de la mise en oeuvre ou de l'effet de la présente ordonnance.

DONNÉE à Ottawa, ce 17e jour de février 2012, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Dossiers nos 29244-C et 29245-C